

személyes beadvány!

Alkotmánybíróság

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	10/3161-0/2012
Érkezett:	2012 JÚN 27.
Példány:	1
Melléklet:	3
Kezelőiroda:	tu c'

Alulírott

egyéni ügyvéd

a 3. mellékletként csatolt meghatalmazás alapján

a továbbiakban: a Panaszos)

képviselőként eljárva az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 26. § (2) bekezdése alapján

a l k o t m á n y j o g i p a n a s z t

nyújtok be, amelynek keretében kérem, hogy a tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 1. § (1) bekezdés b) pontja ellentétes az Alaptörvény II. cikkében elismert emberi méltósághoz való joggal és – az emberi méltósághoz való jogból következő – jogegyenlőségnek az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében elismert követelményével, ezért azt a hatálybalépésére visszamenőleges hatállyal semmisítse meg.

1. Az Abtv. 26. § (2) bekezdése szerint kivételesen alkotmányjogi panasszal az Alkotmánybírósághoz fordulhat az egyedi ügyben érintett személy, ha egy alaptörvény-ellenes jogszabály rendelkezésének hatályosulása folytán közvetlenül, bírói döntés nélkül az Alaptörvényben biztosított jogának sérelme következett be, és nincs a jogsérelem orvoslására szolgáló jogorvoslati eljárás. Az Abtv. 29. §-a szerint ilyen esetben az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panaszt alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés esetén fogadja be. Az Abtv. 30. § (1) bekezdése szerint az Abtv. 26. § (2) bekezdése szerinti alkotmányjogi panaszt az alaptörvény-ellenes jogszabály hatálybalépésétől számított száznyolcvan napon belül lehet írásban benyújtani.

2. A közfoglalkoztatási jogviszonyt a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a

továbbiakban: Tv.) a munkaviszony egy sajátos formájaként szabályozza, amelyre – meghatározott eltérésekkel – az általános munkajogi szabályokat rendeli alkalmazni. A közfoglalkoztatási jogviszony létesítése a törvényi konstrukcióban a közfoglalkoztatott számára csak szűken vett formális jogi értelemben szabad döntés, hiszen a közmunkában való részvétel elutasítása az érintett jövedelempótló ellátásainak elvesztésével jár, ami jellemzően a hagyományos munkaviszonyt létesíteni nem tudó közfoglalkoztatott létfenntartását veszélyeztetné. A Tv. a közmunkabér mértékéről nem rendelkezik, azonban a 2. § (4) bekezdés szerint „[a] közfoglalkoztatottat megillető munkabér összege megegyezik a teljesítményhez kötött tevékenységek kivételével a közfoglalkoztatási bérrel, a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése esetén a közfoglalkoztatási garantált bérrel, azzal, hogy

- a) a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér el kell, hogy érje a közfoglalkoztatott számára a közfoglalkoztatást közvetlenül megelőzően folyósított álláskeresői járadék, rehabilitációs ellátás, illetve a foglalkoztatást helyettesítő támogatás havi összegét, és
- b) a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér összegét a közfoglalkoztatottat megillető munkabér csak többleteltetés esetében haladhatja meg”.

A Kormány a törvény végrehajtására adta ki a Korm. rendeletet, amely a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér mértékét tételesen, a napi, heti és havi bérezéshez külön megállapított tételben szabja meg. A Korm. rendeletet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet, a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról szóló 169/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet, valamint a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet módosításáról szóló 319/2011. (XII. 27.) Korm. rendelet 2012. január 1-jei hatálybalépéssel módosította, megállapítva a közfoglalkoztatási bér (és a közfoglalkoztatási garantált bér) mértékét a 2012-es adóévre. A Korm. rendelet támadott, 2012. január 1-je óta hatályos rendelkezése, az 1. § (1) bekezdés b) pontja szerint „teljes munkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatott részére megállapított közfoglalkoztatási bér a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakör betöltése és teljes munkaidő teljesítése esetén [...] hetibér alkalmazása esetén 16 525 forint”, ami egyébként a havibéreként meghatározott 71 800 forint arányos része.

Ugyanezen adóévre vonatkozóan a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet (a továbbiakban: minimálbér rendelet) 2. § (3) bekezdés a) pontja 93 000 forintban határozza meg, ami azt jelenti, hogy a közmunkabér havi bruttó 21 200 forinttal, azaz 23 %-kal kevesebb, mint az egyébként bármely, teljes munkaidőben foglalkoztatott személynek kifizetett munkabér. (A közfoglalkoztatott nettó összegként – kedvezmények igénybevétele nélkül – havi 47 029 forint keresményt jelent a minimálbér 60 915 forintos nettójával szemben.) A Korm. rendelet támadott rendelkezése emellett – a közfeladatok ellátására irányuló foglalkoztatási jogviszonyok keretén belül egyedülként – heti bérfizetést tesz lehetővé.

A Panaszos – az 1. mellékletként csatolt munkaszerződés által igazolt módon – napi 8 órában munkát végző közfoglalkoztatott, aki – a 2. mellékletben csatolt fizetési jegyzékek által igazolt módon – Korm. rendeletben meghatározott heti bérben részesül. A Panaszos közmunka alapján szerzett keresetét egy korábbi, beváltott kezességvállalás eredményeképpen jelenleg a közterheken kívül havi 20 000 forintot megközelítő levonás terheli, így aztán annak ellenére, hogy a családi adókedvezménnyel havi 62 500 forint mértékben él, a Panaszos munkájáért május hónapban például ténylegesen 38 210 forint – a hetibéres kifizetés eredményeként négy, minden esetben 15 000 forint alatti részletben kifizetett – kifizetést kapott.

Ez az összeg egyrészt és elsősorban a közterheken túli levonásokat figyelmen kívül hagyva is jelentősen elmarad attól, amit egy ugyanilyen feltételek mellett munkát végző nem közfoglalkoztatott munkavállalónak a minimálbér rendelet alapján ki kell fizetni. Másrészt a heti rendszerességű kifizetésből és – a természetesen nem a jogszabály tartalmából következő, de a Panaszost ért hátrány mértékét a konkrét esetben növelő – levonásokból következően azt eredményezi, hogy az egyéb rendszeres jövedelem híján lévő Panaszos egyidejűleg sosem jut a napi létfenntartási kiadásokat meghaladó célra (akár csak a rezsiköltségeinek kifizetésére) elegendő keresethez.

3. A jogszabály a Panaszos vonatkozásában közvetlenül, bírói döntés nélkül hatályosul, az az alábbiakban részletesen kifejtett indokok szerint az Alaptörvényben biztosított jogát sérti. A jogsértés már a jogszabály hatályba lépésével bekövetkezett, hiszen a bér mértéke a felek között létrejött közfoglalkoztatási jogviszony jogszabályban meghatározott kelléke: a Korm. rendelet szerinti bértől a munkáltató nem térhet el.

A jogsérelemmel szemben nincsen hatékony jogorvoslati eljárás, hiszen a Tv. vagy a Korm. rendelet nem biztosít sem mérlegelési, sem speciális jogorvoslati lehetőséget a bér

megállapításával szemben, a Panaszos emellett nem jogosult az Alaptörvény 23. cikk (2) bekezdés e) pontja és az Abtv. 37. § (2) bekezdése alapján a Korm. rendelet utólagos normakontrollját kezdeményezni.

Az alkotmányjogi panasszal érintett kérdés alkotmányjogi szempontból alapvető jelentőségű, mivel közfoglalkoztatottak tízezreinek megélhetését érinti.

A Korm. rendelet 2012. január 1-jén lépett hatályba, így az alkotmányjogi panaszt a Panaszos a törvényes határidőn, 180 napon belül nyújtja be.

4. Álláspontom szerint a támadott kormányrendeleti rendelkezés alkalmazása folytán a Panaszos tekintetében sérült az emberi méltósághoz való jog sérelme miatt az Alaptörvény II. cikke, valamint XV. cikk (2) bekezdésében elismert jogegyenlőség követelménye.

Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a diszkriminációttilalom arra vonatkozik, hogy „a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, (...) azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.” [9/1990. (IV. 25.) AB határozat]. Emellett a 30/1997. (IV. 29.) AB határozat is rámutatott, „az Alkotmánybíróság más mércét alkalmazott az alkotmányos alapjogokat érintő diszkriminációra (a szükségesség/arányosság tesztjét), s más mércét arra az esetre, ha a (...) diszkrimináció-tilalmat az alapjogokon kívül egyéb jogokra terjesztette ki. Itt akkor állapít meg az Alkotmánybíróság alkotmányellenes megkülönböztetést, »ha a megkülönböztetésnek ... nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes.« [35/1994. (VI. 24.) AB határozat]”.

Az Alaptörvény – szemben a korábban hatályos Alkotmánnyal – nem rögzíti ugyan külön az egyenlő munkáért egyenlő bért követelményét, azonban ez nem jelenti azt, hogy a munka bérezése tekintetében a diszkriminációttilalommal összefüggő követelmények ne érvényesülnének teljes körűen. Álláspontom szerint – minthogy a következetes, a 137/B/1991. AB határozat óta alkalmazott gyakorlat szerint” az Alkotmány 70/B. §-a helyes értelme szerint az általános diszkrimináció-tilalmat megfogalmazó 70/A. §-nak a munka világára vonatkoztatott konkretizálása” volt – a külön rendelkezés hiánya ebben az esetben az általános diszkriminációs teszt változatlan formában történő alkalmazhatóságát alapozza meg.

4.1. Álláspontom szerint az azonos jellegű munkát elvégző összes foglalkoztatott mint homogén csoport keretén belül a közfoglalkoztatottak tekintetében az egyenlő méltóságú személyként való kezelés követelményén át az emberi méltósághoz való jogot és az általános

diszkriminációtilalmat is sérti. Nincs ugyanis olyan ésszerű indok, amely az alacsonyabb bérminimum megállapítását alátámasztotta volna, hogy a bérezésnek – elsősorban a munkavállalók érdekében történő – védelme éppen a közcélú foglalkoztatás egy formája esetében legyen hiányos. Az ésszerű indok hiányát az is alátámasztja, hogy a közfoglalkoztatás jelenlegi formája kifejezetten ösztönzi a magánszféra munkáltatóinak bevonását, ami viszont azzal is jár, hogy a közfoglalkoztatási bérminimum meghatározása nem csak állami vagy önkormányzati, hanem magánmunkáltatókra is vonatkozik.

A Panaszos tehát az azonos munkát végző nem közmunkás foglalkoztatottakhoz mérten jelentősen hátrányosabb helyzetbe került a Korm. rendelet támadott rendelkezése, azaz közmunkája során a heti bruttó 16 525 forintos közmunkabér alkalmazása során.

Budapest, 2012. június 27.

Tisztelettel,

